Contrat d'apprentissage : mode d'emploi

Sommaire

Définition et objectifs

Obligation des parties au contrat

Fonctionnement du contrat d'apprentissage

- Le contrat d'apprentissage

- L'entreprise

- L'apprenti

Rémunération, congés

- Congés

- Rémunération

Avantages du contrat de travail

- Exonération de cotisations sociales

Aides financières Etat

- Aide à l'embauche

- Crédit d'impôt apprentissage

- Dispositif "zéro charge"

Aides financières Régions

- Indemnities compensatrices

- Bonification

Définition et objectifs

Le contrat d'apprentissage permet de fournir une expérience professionnelle valorisante aux jeunes. Cette première expérience est souvent synonyme d'embauche par l'entreprise ayant l'apprenti.
Le contrat d'apprentissage est réalisé pour répondre à diverses problématiques : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, projets spécifiques, apport d'un regard extérieur...

L'entreprise devra signée deux types de documents :

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail (CDD) signé concomitamment avec le CFA et l'apprenti entre le 15 juin et le 15 décembre. Il doit être conforme au Cerfa FA13a et FA 14a.
- La convention de partenariat est émargée avec l'établissement d'enseignement.

Obligation des parties au contrat

L'apprenti est tenu de :

- respecter les lois, règlements, convention collective, règles internes, culture de l'entreprise (horaires, discipline, règles de sécurité et d'hygiène, etc.) qui lui sont applicables au même titre que les autres salariés au sein de l'entreprise**. Respecter le règlement intérieur de l'établissement d'enseignement.**
- signer le contrat d'apprentissage
- effectuer le travail demandé
- se présenter aux examens du diplôme préparé

L'établissement d'enseignement a diverses obligations :

- définir les objectifs de formation
- assurer la formation
- informer le maître d'apprentissage

L'entreprise a pour devoir de :

- nommer un maitre d'apprentissage
- rémunérer l'apprenti

L'établissement d'enseignement et le maitre d'apprentissage travaillent en collaboration. Ils s'informeront de l'état d'avancement et des difficultés éventuelles.

Fonctionnement du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut avoir une durée comprise entre 1 et 3 ans. Exception faite pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés qui peuvent bénéficier d'un contrat d'une durée maximale de 4 ans.
Le contrat d'apprentissage doit être envoyé avant le début de l'exécution du contrat ou dans les 5 jours ouvrables qui suivent, à la CCI, Chambre des Métiers et de l'artisanat, Chambre d'Agriculture dont l'entreprise dépend.
A l'IFAG la durée des contrats d'apprentissage peut varier entre 17 et 29 mois.
Les constitutions de contrat d'apprentissage sont à effectuer avec notre CFA : Irisup'

Stratégie Gestion financière Ressources humaines
Ecole Supérieure de Management
Business Management School
IFAG
Strategy Financial management Human resources

Contrat d'apprentissage : mode d'emploi

La durée du contrat peut varier de 6 mois à 1 ans lorsque l'apprenti souhaite acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec le diplôme ou titre obtenu lors du précédent contrat d'apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu,
- dont une partie à déjà été acquise par VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience),
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut. Pour que ce critère soit valide, la formation dispensée doit être de 400h par an en moyenne, calculé au prorata de la durée du contrat (art L. 6233-8 du Code du Travail).

La validation du contrat d'apprentissage ayant une durée de 6 mois à 1 an est réalisée par le Directeur du CFA, du responsable de la formation… Une réponse doit être formulée dans un délai d'un mois à l'employeur (demandeur du contrat), au-delà, la réponse est considérée de fait comme positive.

Pour les besoins de sa formation un apprenti peut être accueilli dans une autre entreprise, dans ce cas précis une convention devra être établi entre tous les acteurs de la formation (employeur, entreprise d'accueil, apprenti,...). Si l'entreprise d'accueil est établie dans un pays membre de l'Union Européenne la convention doit être conforme à l'annexe de l'arrêté du 2 février 2009.

Période d'essai

Les 2 premiers mois du contrat sont considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti, c'est-à-dire de façon unilatérale. La résiliation doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat (CCI, Chambre des métiers et de l'artisanat, etc.).

Embauche de l'apprenti en CDI

Au terme du contrat d'apprentissage, si l'apprenti est embauché par la même entreprise, aucune période d'essai ne lui sera imposée. L'ancienneté cumulée lors du contrat d'apprentissage ne sera pas prise en compte pour le calcul de sa rémunération.

L'entreprise

Toutes les entreprises du secteur privé et les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent embaucher des apprentis sous conditions quelles déclarent prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en place de l'apprentissage (hygiène, sécurité, équipement...)

Le maitre d'apprentissage :

L'entreprise doit obligatoirement nommer un maitre d'apprentissage qui peut être :

- le Directeur d'entreprise,
- l'un des salariés,
- une équipe tutorale (un référent devra être désigné)

Le maître d'apprentissage doit contribuer à l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, à ce titre il ne pourra accueillir plus de 2 apprentis simultanément.

Le maître d'apprentissage doit posséder :

- Un titre ou diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti, rehausser d'une expérience professionnelle de 3 ans (en relation avec la qualification préparé par l'apprenti).
- Une expérience de 5 ans en relation avec la qualification préparée, le niveau d'étude étant défini par le comité départemental de l'emploi. Faute de réponse dans un délai d'un mois, la nomination du maître d'apprentissage est validée.

NB : Le maître d'apprentissage doit être en contact avec le CFA et l'établissement d'enseignement. Il devra suivre des formations afin de réaliser au mieux sa mission de maître d'apprentissage. Pour ce faire, les régions Centre, Auvergne, Limousin verse une subvention de 500 Euros pour la formation des maîtres d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage : mode d'emploi

L'apprenti

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans souhaitant obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel, technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié peut signer un contrat d'apprentissage.

Des dérogations sont possibles lorsque l'apprenti n'entre pas dans les limites d'âge (16 à 25 ans) et que son âge ne dépasse pas 30 ans :

- Pour un contrat faisant suite à un précédent. La signature du présent contrat doit intervenir dans un délai maximum d'un an à l'expiration du précédent.
- Lorsque le contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité… listées par l'article L. 6225-4 du Code du Travail) ou suite à des atteintes à l'intégrité physique ou morale (liste article R. 6222-38 du Code du Travail).

Néanmoins, des dérogations sont possibles sans limite d'âge :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé (loi n° 2008-1425)
- L'apprenti souhaite créer ou reprendre une entreprise. Pour y parvenir il participe à une formation sanctionnée par un diplôme, pendant laquelle il est apprenti.

L'apprenti dispose d'une carte d'apprenti qui est renouvelée tout les ans qui lui permettra de bénéficier de diverses réductions. En cas de rupture du contrat, celle-ci devra être remise à l'établissement de délivrance et sera détruite.

De plus, il dispose de 5 jours ouvrables pour préparer ses examens. Cette disposition doit intervenir dans le mois précédant l'épreuve et s'ajoute aux congés annuels et payés « classique ».

Rémunération, congés

Congés

L'apprenti dispose des mêmes droits de congés payés que les salariés de l'entreprise. A ce titre, les dispositions suivantes lui sont applicables

- congés payés : 2,5 jours par mois de travail accompli du 1er juin au 31 mai de l'année suivante sauf convention ou accord collectif particuliers,
- congés maternités, jours fériés et chômés légaux, évènements légaux
- congés pour examens : 5 jours ouvrables supplémentaires intervenant dans le mois précédant l'épreuve et s'ajoutant aux congés annuels et payés « classiques ».

Rémunération

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC. Son montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Les majorations des heures supplémentaires sont applicables aux apprentis.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	
	[18-21[ans	21 ans et plus
1 ère année	41 %	53 %
2 ème année	49 %	61 %
3 ème année	65 %	78 %

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

Un apprenti ne peut percevoir une rémunération inférieure à celle perçue lors de son précédent contrat d'apprentissage.

Stratégie Gestion financière Ressources humaines
Ecole Supérieure de Management
Business Management School
IFAG
Strategy Financial management Human resources

Contrat d'apprentissage : mode d'emploi

Avantages du contrat d'apprentissage

L'apprenti n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise (sauf accident de travail et maladies professionnelles).

Exonération de cotisations sociales

Pour les entreprises inscrites au registre du commerce, l'Etat prend en charge les cotisations des assurances sociales, exception faite pour les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles dues au titre des salaires versés aux apprentis. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

Aides financières de l'Etat

Aide à l'embauche

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier jusqu'au 31 décembre 2010, d'une prime pour l'embauche d'un premier ou d'un nouvel apprenti de 1800 Euros.

Crédit d'impôt apprentissage

Le crédit d'impôt pour le contrat d'apprentissage s'élève à 1600 Euros par apprenti.

Dispositif « Zéro charges »

Les entreprises de 11 salariés et plus peuvent bénéficier ce dispositif. Concrètement, il s'agit d'une prime visant à prendre en charge les cotisations sociales restant dues par les employeurs, pour une période de 12 mois. Ce dispositif est en place jusqu'au 31 décembre 2010.

Aides financières des Régions

Indemnités compensatrices

Les Régions versent des indemnités chaque années aux employeurs, elles varient en fonction du lieu d'établissement de l'entreprise :
Région Auvergne : 1200 Euros
Région Centre : 1200 Euros
Région Limousin : 1000 Euros (-20 salariés)

Bonifications

- Région Auvergne
  - Apprenti majeur : 500 Euros
  - Apprenti de plus de 21 ans : 1000 Euros
  - CDI à l'issue du contrat : 500 euros
  - Bonnes pratiques du maître d'apprentissage : 500 Euros
- Région Centre
  - Entreprise de plus 11 salariés : 500 Euros
- Région Limousin
  - Aide à l'accompagnement : 1000 Euros

Stratégie Gestion financière Ressources humaines
Ecole Supérieure de Management
Business Management School
IFAG
Strategy Financial management Human resources